

Weiterbildung in der Krise? Herausforderungen und Chancen für das lebenslange Lernen durch COVID-19

Ehlert, Martin; Hornberg, Carla; Scholl, Felix

Veröffentlichungsversion / Published Version

Stellungnahme / comment

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ehlert, M., Hornberg, C., & Scholl, F. (2020). *Weiterbildung in der Krise? Herausforderungen und Chancen für das lebenslange Lernen durch COVID-19*. (Corona und die gesellschaftlichen Folgen - Schlaglichter aus der WZB-Forschung). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH. <http://hdl.handle.net/10419/223154>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more Information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Ehlert, Martin; Hornberg, Carla; Scholl, Felix

Research Report — Published Version

Weiterbildung in der Krise? Herausforderungen und Chancen für das lebenslange Lernen durch COVID-19

Corona und die gesellschaftlichen Folgen: Schlaglichter aus der WZB-Forschung

Provided in Cooperation with:
WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Ehlert, Martin; Hornberg, Carla; Scholl, Felix (2020) : Weiterbildung in der Krise? Herausforderungen und Chancen für das lebenslange Lernen durch COVID-19, Corona und die gesellschaftlichen Folgen: Schlaglichter aus der WZB-Forschung, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, WZB, Berlin

This Version is available at:
<http://hdl.handle.net/10419/223154>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Weiterbildung in der Krise? Herausforderungen und Chancen für das lebenslange Lernen durch COVID-19

Ein Beitrag von Martin Ehlert, Carla Hornberg und Felix Scholl

Die Corona-Krise hat in unserer Gesellschaft vielfältige Lernprozesse angestoßen: Beschäftigte lernen, im Homeoffice produktiv zu sein und sich über Videokonferenzen zu vernetzen, Eltern lernen, wie sie ihre Kinder zu Hause unterrichten können, und wir alle lernen täglich etwas über Viren, Pandemien und Krankenhauskapazitäten. Wie steht es aber in dieser Zeit mit der beruflichen Weiterbildung und mit dem lebenslangen Lernen? Führen die neuen Bedarfe, der unverhoffte Wegfall von Aufgaben oder die größere Freizeit aufgrund von Kurzarbeit zu gesteigerten Lernaktivitäten von Beschäftigten? Oder haben die Beschäftigten im Gegenteil derzeit weniger Kapazitäten für Bildung? Dies sind wichtige Fragen, gerade weil die Erwachsenenbildung durch den technologischen Wandel und die Zunahme wissensintensiver Tätigkeiten an Bedeutung zunimmt. Obwohl wir sie an dieser Stelle noch nicht abschließend beantworten können, lassen sich doch anhand unserer aktuellen Forschung einige Vermutungen ableiten.

Ein wichtiges Ergebnis unserer Forschung im [TECHNEQUALITY-Projekt](#) ist, dass die Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten stark von den ausgeführten Tätigkeiten abhängt. Während Beschäftigte in wissensintensiven Tätigkeiten, zum Beispiel in Forschung und Entwicklung, häufig an Weiterbildungen teilnehmen, ist der Zugang für Beschäftigte in repetitiven Tätigkeiten, wie beispielsweise der einfachen Fertigung, beschränkt. Wenn sich also in Zeiten der Corona-Pandemie die Tätigkeiten durch Homeoffice und Kurzarbeit verändern, hat dies wahrscheinlich auch Auswirkungen auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Beim Homeoffice ist dabei noch unklar, ob es sich verstärkend oder hemmend auf Weiterbildungsaktivitäten auswirkt: Einige Tätigkeiten, insbesondere im Bereich der sozialen Kontakte, fallen weg, dafür kommen neue Bedarfe, zum Beispiel bei der Nutzung digitaler Technologien, hinzu. Bei der Kurzarbeit fallen hingegen Aufgaben und somit akute Weiterbildungsbedarfe weg. Dafür könnten Unternehmen zeitliche Freiräume aufgrund nicht ausgelasteter Produktionskapazitäten nutzen, um ihre Beschäftigten für zukünftige Tätigkeiten zu qualifizieren. Hier öffnen sich Chancen inmitten der Krise.

Die aktuelle Struktur des Weiterbildungsangebots lässt allerdings Zweifel aufkommen, ob dieses Potenzial tatsächlich realisiert werden kann. Weiterbildung wird in Deutschland überwiegend von Betrieben finanziert und gesteuert. Betrieben, die sich aktuell in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden, fehlen nun jedoch die Ressourcen, um Weiterbildung aus eigenen Mitteln zu finanzieren. Zwar wurden bereits in der Wirtschaftskrise von 2008 Weiterbildungen in Kurzarbeit staatlich gefördert. Allerdings nahmen insbesondere kleinere Betriebe dieses Angebot nur selten wahr, da das Verfahren zu bürokratisch war. Darüber hinaus können aktuell aufgrund des Infektionsrisikos keine Präsenzveranstaltungen angeboten werden. Diese machten 2018 laut der Daten des Adult Education Survey (AES) noch 80 Prozent der Weiterbildungskurse aus, und es ist unwahrscheinlich, dass sich daran bis zu der Krise etwas verändert hat. Selbst wenn Betriebe jetzt vermehrt auf Online-Kurse setzen, müssen die Beschäftigten die technischen Voraussetzungen und Fähigkeiten mitbringen, um daran teilzunehmen.

Daher könnten in der Krise sogar neue Ungleichheiten in der Weiterbildungsteilnahme entstehen – zumindest theoretisch.

Die staatliche Förderung und Bereitstellung eines inklusiven Onlineangebots an Weiterbildungskursen könnten einen wichtigen Grundpfeiler darstellen, um den Herausforderungen zu begegnen. Dies würde zum einen eine stärkere finanzielle Förderung der Weiterbildungsteilnahme umfassen, wie es beispielsweise [im Konzept der Arbeitsversicherung vorgesehen](#) ist. Zum anderen sollte der Staat aber auch selbst für Weiterbildungsangebote, Beratung und technische Hilfsmittel sorgen. Ein solcher Ansatz würde nicht nur in der aktuellen Krise helfen, sondern wäre auch eine wichtige Zukunftsinvestition. Dabei sollte das Angebot nicht nur auf kurze Lernvideos beschränkt sein. Benötigt würde eine Plattform, die auch längere Weiterqualifizierungen bis hin zu berufsqualifizierenden Abschlüssen im Online-Format ermöglicht. Gleichzeitig müssten Weiterbildungsinhalte flexibel an den antizipierten Bedarf angepasst werden, um zukunftsrelevante Kompetenzen zu vermitteln. So können in der Krise tatsächlich neue Chancen für Beschäftigte entstehen.

--

22. April 2020

[Martin Ehlert](#) ist Leiter der Forschungsgruppe [Nationales Bildungspanel: Berufsbildung und lebenslanges Lernen](#).

[Carla Hornberg](#) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung [Ausbildung und Arbeitsmarkt](#).

[Felix Scholl](#) ist studentische Hilfskraft der Abteilung.

Das Werk ist eine Open-Access-Publikation und steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung 4.0 International (CC BY 4.0: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

